Marktübersicht Talentmanagement-Software

Alle Angaben basieren auf Eigendeklaration der genannten Unternehmen.	Dennis Teichmann CEO jacando AG, Basel www.jacando.com	Roger Vogel Online Marketing Manager HR4YOU AG, D-Ebermannstadt www.hr4you.de
1. Wo liegen die Anwendungsschwerpunkte Ihrer Software?	Unsere Plattform bietet zu jeder Aufgabe und zu jedem Prozess im HR eine digitale Lösung, die per Mausklick effizient erledigt werden kann: vom Recruiting über das Personalmanagement bis zur Zeit- und Leistungserfassung. So können Unternehmen nicht nur den besten Mitarbeitenden finden, sondern diesen auch digital in das Personalmanagement einbinden und in allen Abläufen optimal betreuen. Unser Tool funktioniert für stark wachsende Start-ups ebenso wie für grosse KMU.	Wir liefern webbasierte Softwarelösungen im gesamten HR-Umfeld, vom Bewerbermanagement über die Personalakte bis zur Personalentwicklung. Dabei setzen wir insbesondere im Recruiting und Talentmanagement einen Schwerpunkt. Mit unserem Active-Sourcing-Modul geben wir Recruitern eine moderne Matching-Technologie an die Hand, die es erlaubt, auf Knopfdruck die besten Kandidaten zu identifizieren, passgenaue Kandidatenpools aufzubauen und mit diesen über integrierte Mailingfunktionen zu kommunizieren.
2. Welche Systemvoraussetzungen sind nötig?	Wir übernehmen als Cloud-Anbieter die komplette Implementierung. Der Kunde kann die Software nach relativ kurzer Zeit nutzen. Er sollte vor dem Datenexport jedoch seine Schnittstellen überprüfen, um sicherzustellen, dass die bereits installierten Tools und Programme mit der neuen Software harmonieren.	Unsere Lösungen sind reine Weblösungen. Die einzige Zugangsvoraussetzung ist ein Endgerät wie PC, Handy oder Tablet mit Internetanbindung. Eine Einbindung in die bestehende Systemlandschaft kann über Schnittstellen r ealisiert werden.
3. Welche Bedeutung hat de Talentmanagement-Software?	Performance Management ist gerade ein echter Hype. Jeder redet über Talent- und Mitarbeiterförderung, aber keiner weiss dann tatsächlich, wie man das macht. Wir stellen bei unseren Kunden oft fest, dass selbst Grossunternehmen zwar einen Feedback-, aber keinen richtigen Talentmanagement-Prozess haben. Die Software gewinnt hier an Bedeutung, um das zu unterstützen und einen gewissen Standard zu schaffen, wie man die Performance messen kann, ohne gleich eine Wissenschaft betreiben zu müssen. Aber letzten Endes hängt das natürlich auch von der Unternehmensphilosophie ab.	Je enger der Kandidatenmarkt in den kommenden Jahren wird, desto mehr werden sich Talentmanagement-Lösungen zu interaktiven Plattformen entwickeln. Denn es ist zwingend nötig, Kontakt zu guten Talenten aufzubauen, um diese im Pool zu halten. Weiterhin müssen verstärkt interne Talente identifiziert, gezielt entwickelt und gefördert werden. Künftig wird auch die Kommunikation mit den Talenten zunehmend mobil über eine App stattfinden.
4. Was sind die wichtigsten Kriterien bei der Auswahl einer Talentmanagement-Software?	Der Einsatz eines Softwaretools ist sehr vielseitig und die Ausgangslagen der Nutzer sind nicht vergleichbar. Man kann aber sagen, dass bei der Auswahl einer Software vor allem die Flexibilität die enorm wichtig ist.	Wichtigstes Kriterium ist, dass die Software zu den unternehmensspezifischen Bedürfnissen passt. Diese sollte ein Skillmanagement und umfassende Kommunikationsmöglichkeiten bieten. Technologie und Optik müssen zudem ansprechend sein und eine unkomplizierte Kommunikation mit Talenten ermöglichen.
5. Wo sehen Sie die häufigsten Stolpersteine bei der Einführung einer Software?	Die Mitarbeitenden sind oft unsicher, was die Handhabung und Steuerung der Software angeht. Es ist sicher auch die Angst vor der Transparenz, die so eine Software mit sich bringt! Da kommt bei der Auswertung vielleicht heraus, dass es auch Nicht-Performer unter den Mitarbeitenden gibt. Was macht man dann? Das ist ein schwieriger Prozess, auf den man nicht wirklich Lust hat.	Häufig nimmt man sich im ersten Schritt zu viel vor und das Projekt wird zu gross. Damit gewinnen unstimmige Kleinigkeiten an Bedeutung, während das Gesamtprojekt aus den Augen verloren geht. Wichtig ist, zunächst einmal die Potenziale und Grenzen einer Talentmanagement-Software für das eigene Unternehmen zu identifizieren und das System daran auszurichten. Oft laufen Unternehmen aber nur einem Trend nach – der dann aber nicht mit Leben gefüllt wird oder gar nicht zur Firma passt.

Christoph Kull, Regional Vice President Workday D-A-CH Workday GmbH, München. www.workday.com	Carl Hoffmann, Geschäftsführer Talentry GmbH, München www.talentry.com	Linda Mihalic, Head of SAP SuccessFactors Switzerland, SAP (Schweiz) AG www.sap.com
Die Schwerpunkte unserer Softwarelösung liegen im HR- und dem Finanzbereich. In unserer HR-Cloud-Lösung spielt das Talentmanagement natürlich eine grosse Rolle, da unsere Software zuallererst für Mitarbeiter und Manager entwickelt wird und erst in zweiter Linie für die Personalverwaltung. Für Mitarbeiter und Manager stehen die Förderung, Entwicklung und das generelle Managen von Talenten im Mittelpunkt – und zwar mit umfassenden Analysedaten und einer benutzerfreundlichen Oberfläche. Neben dem Talentmanagement sind in der Gesamtlösung auch klassische HR-Bereiche wie Vergütung, Zeitwirtschaft und Organisation enthalten.	Talentry liefert eine digitale Plattform für Recruiting und Employer Branding. Sie besteht aus den Modulen Talentry Jobs für Mitarbeiterempfehlungen und Talentry Stories für Employee Advocacy. Mitarbeitende werden zu Recruitern, indem sie offene Positionen in ihren sozialen Netzwerken teilen und Kandidaten mit nur zwei Klicks empfehlen. Mitarbeitende werden zu Markenbotschaftern, indem sie bereitgestellten Content in ihren sozialen Netzwerken teilen. Durch die Verknüpfung von geteiltem Content mit dazu passenden Stellenangeboten, auf die sich Kandidaten auch direkt bewerben können, werden neue Talentpools aufgebaut.	SAP SuccessFactors ist eine umfassende HCM-Suite, die alle Säulen des Talentmanagements abbildet, wie Anwerbung, Einbindung, Weiterbildung, Leistung, Ziele, Nachfolge oder Vergütungsmanagement. Ausserdem beinhaltet die Software alle globalen HR-Kernfunktionen, die Gehaltsabrechnung, plattformübergreifende Self-Services sowie Helpdesks. Aufgrund der breiten Abdeckung der Prozesse im Personalbereich richtet sich unsere Lösung nicht an einzelne Anwendergruppen.
Es sind keine speziellen Voraussetzungen nötig, da unsere Software eine cloudbasierte Lösung ist, die über einen Browser oder eine mobile App bedient wird.	Unsere Software wird in der Cloud bereitgestellt und erfordert daher keine besonderen Systemvoraussetzungen. Sie integriert sich nahtlos in bestehende Recruiting-Prozesse und die gängigen Bewerbermanagementsysteme.	SAP SuccessFactors ist eine Cloudlösung und daher aus technischer Sicht nicht in die bestehende Systemumgebung eingebunden. Prozessseitig kann unsere Software auf unterschiedliche Arten integriert werden. Die Möglichkeiten reichen vom manuellen oder automatisierten Filetransfer bis zur vollständigen Integration.
Es zeichnet sich ein Wandel in Unternehmen ab, der den Mitarbeitenden wieder mehr ins Zentrum unternehmerischer Interessen rückt. In Zukunft wird sich dieser Trend noch verstärken. Denn viele Betriebe stehen erst am Anfang der Umstellung, in profitorientierten Unternehmen ein Arbeitsumfeld zu gestalten, in dem sich Mitarbeitende aufgehoben, gefördert, einbezogen und ans Unternehmen gebunden fühlen.	Technologien rund um künstliche Intelligenz, Chatbots und Big Data entwickeln sich derzeit schneller als Unternehmen diese neuen Möglichkeiten adaptieren können. Ich sehe daher Anbieter von Bewerbermanagementsystemen in der Pflicht, ihre Plattformen für spezialisierte Technologien zu öffnen und Kunden an die Hand zu nehmen, damit diese ihre bestehenden Workflows effizienter managen können.	Für die meisten Unternehmen bedeutet die digitale Transformation ihrer Geschäftsprozesse, dass die traditionelle Unternehmensorganisation mit der Dynamik der aktuellen Veränderungen nicht mehr Schritt halten kann. Dementsprechend entwickeln immer mehr Unternehmen agile, dezentrale Strukturen mit flachen Hierarchien, interdisziplinären Teams und einem hohen Mass an Eigenverantwortung und Selbstorganisation. Die Nachfrage nach Talentmanagement-Lösungen aus der Cloud nimmt immer mehr zu, ebenso deren Bedeutung für die Unternehmen.
Die Software sollte ermöglichen, einheitliche, aktuelle und vollständige HR-Daten auf einer technologischen Plattform zu haben, und zwar nicht isoliert fürs Talentmanagement, sondern für alle HR-relevanten Bereiche. Den Standard sollten hierzu die Themen Potenzial, Performance, Leadership Development, Career und Succession bilden. Wichtig sind aber auch eine einfache Bedienung, die Spass macht, ein mobiler Zugriff sowie Feedbackmöglichkeiten in Echtzeit, um am Puls der Mitarbeitenden zu bleiben.	Viele Unternehmen lassen sich bei der Auswahl von IT-Lösungen zu stark von einer System-Demo beeinflussen. Machen Sie sich zunächst Gedanken, was Sie wirklich suchen und gewichten Sie die Bewertungskriterien. Vorausschauendes Denken wird belohnt – nicht nur der Status quo ist ausschlaggebend, sondern auch das zukünftige Potenzial des Anbieters und dessen Serviceorientierung. Wie schnell antwortet der Support? Wie lang sind die Release-zyklen? Im laufenden Betrieb werden solche Faktoren wichtiger als das eine oder andere Feature.	Für die Auswahl einer Talentmanagement-Lösung ist das wichtigste Kriterium, dass sie den Kulturwandel fördert und unterstützt. Zudem sollte die Software auch einen Zugriff über mobile Endgeräte ermöglichen. Chatbots können, wie bei unserer Lösung, neuen Mitarbeitenden Fragen beim Onboarding beantworten oder individuelle Weiterbildungsvorschläge geben.
Am häufigsten wird der Entscheidungsprozess als Stolperstein genannt. Das heisst, sich von der gewohnten, aber veralteten Software zu trennen und den Umstellungsprozess zu starten. Ein Knackpunkt ist auch die erforderliche enge Zusammenarbeit zwischen HR, IT und der Linienorganisation.	Das blosse Preisschild birgt Tücken. Viele Dienstleister locken mit günstigen Einstiegspreisen, stellen dann aber zusätzliche Leistungen in Rechnung	Die Einführung einer Talentmanagement-Lösung ist in der Regel mehr als ein reines Einführungsprojekt einer Software und bringt einen hohen Anteil an Change Management. Dieser Aufwand darf nicht unterschätzt werden.